

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT UNITED TRACTORS CABANG MANADO

THE EFFECT OF TRAINING, WORKING FACILITIES AND COMPENSATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. UNITED TRACTORS MANADO BRANCH

Ratag Pingkan Elisabeth Vonny

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95114, Indonesia*

E-mail: pingkanratag@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena hal tersebut, maka perlu diperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebanyak 64 menjadi sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Human resources is an important and influential part in the activities of an enterprise organization. Good human resources will produced a good performance. Because of this, it is necessary to consider the things that can motivate employees to achieve the goals of the company. This study aims to determine whether training, working facilities and compensation effecting on job satisfaction of employees at PT. United Tractors Manado Branch. The sampling technique in this study using saturation sampling methods, which take the whole of 64 population numbers as samples. The research method using multiple linear regression analysis. The result shows training, work facilities and compensation together giving positive and significant impact on job satisfaction. Training is not having a positive and significant effect on job satisfaction while working facilities and compensation have a positive and significant impact on job satisfaction.

Keywords: Training, Working Facilities, Compensation, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Indonesia adalah salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada.

Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Dalam organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Karyawan dalam suatu perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kebutuhan sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan tugas maupun perencanaan untuk promosi jabatan. Tak hanya berhenti pada pelatihan karyawan saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu fasilitas kerja. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut. Sama halnya dengan diberikannya pelatihan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, pemberian kompensasi bagi karyawan juga akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawan yang kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif dan terampil dan yang pada akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan.

Kompensasi diberikan sebagai bentuk nilai balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara adil dan merata kepada karyawan yang dirasa memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seperti selalu tepat waktu dalam bekerja, semangat dalam bekerja, menghargai atasan dan sebagainya sedangkan orang yang

tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif, diantaranya cenderung cepat marah dalam bekerja, tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain. Seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya apabila kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan tersebut tercapai., seperti menyelesaikan tugas secara baik dan tepat waktu, memberikan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaannya serta totalitas dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun, seperti halnya tingkat kehadiran yang kurang, mengerjakan tugas dengan tidak maksimal. Dengan memberikan pelatihan, penyediaan fasilitas kerja dan kompensasi maka perusahaan berharap agar karyawan mencapai kepuasan kerja.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Safroni (2012) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pelatihan

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu kegiatan yang harus diterapkan setiap organisasi bagi karyawannya. Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang tidak menutup kemungkinan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari karyawan itu sendiri. Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. Menurut Dessler (2006), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari dalam perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan tersebut. Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan perusahaan serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Bary (2002) Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Kompensasi

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri karyawannya dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Pemberian kompensasi pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan juga untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Dengan semakin banyaknya aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tempat penelitian dilakukan pada PT. United Tractors Cabang Manado dengan alamat Jalan Raya Tomohon, Winangun Manado.

Metode Pengumpulan Data

1. Metode kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk selebaran yang akan diisi oleh objek penelitian di tempat pelaksanaan penelitian dalam hal ini PT. United Tractors Cabang Manado.
2. Metode interview, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada responden secara langsung yang dalam hal ini karyawan PT. United Tractors Cabang Manado.
3. Metode observasi, merupakan metode pencatatan atau pengamatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala objek penelitian tersebut.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dengan responden sebanyak 64 responden dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka didapat $r_{tabel} = n - 2$, yaitu $64 - 2 = 62$. Dengan demikian $r_{hitung} = 0,246$. Agar suatu data dikatakan valid maka ketentuannya yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut merupakan data hasil olah SPSS:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Indikator Pelatihan	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	Menambah Kemampuan	0,246	0,451	Valid
X1.2	Perubahan dalam Pekerjaan	0,246	0,673	Valid
X1.3	Berhubungan dengan Pekerjaan	0,246	0,587	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel pelatihan di peroleh hasil yang valid untuk semua indikator, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Variabel	Indikator Pelatihan	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	Sesuai Kebutuhan	0,246	0,544	Valid
X2.2	Mengoptimalkan Hasil Kerja	0,246	0,473	Valid
X2.3	Mudah Digunakan	0,246	0,698	Valid
X2.4	Mempercepat Proses Kerja	0,246	0,634	Valid
X2.5	Ditata Dengan Benar	0,246	0,317	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Dari hasil uji diatas, semua indikator fasilitas kerja dapat digunakan karena memperoleh nilai r hitung > r tabel atau dengan kata lain valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator Pelatihan	r tabel	r hitung	Keterangan
X3.1	Upah dan Gaji Sesuai	0,246	0,707	Valid
X3.2	Menerima Insentif	0,246	0,622	Valid
X3.3	Tunjangan yang Sesuai	0,246	0,717	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Hasil uji variabel kompensasi menyatakan semua indikator valid karena memperoleh nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator Pelatihan	r tabel	r hitung	Keterangan
Y.1	Menyenangi Pekerjaan	0,246	0,470	Valid
Y.2	Mencintai Pekerjaan	0,246	0,599	Valid
Y.3	Moral Kerja Baik	0,246	0,552	Valid
Y.4	Disiplin dalam Bekerja	0,246	0,521	Valid
Y.5	Berprestasi dalam Pekerjaan	0,246	0,602	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Dari hasil uji diatas, semua indikator dalam kepuasan kerja dapat digunakan karena memperoleh nilai r hitung > r tabel atau dengan kata lain valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabel digunakan untuk penelitian ini, tujuannya yaitu untuk menguji apakah instrumen layak dan konsisten dalam pengambilan data. Untuk dapat dikatakan reliabel nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 5. Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	20

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Berikut outputnya:

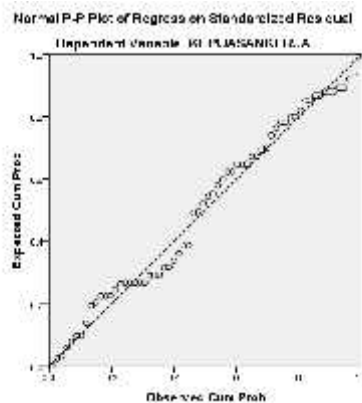
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0,907	Reliabel
X1.2	0,905	Reliabel
X1.3	0,905	Reliabel
X2.1	0,906	Reliabel
X2.2	0,907	Reliabel
X2.3	0,904	Reliabel
X2.4	0,905	Reliabel
X2.5	0,909	Reliabel
X3.1	0,901	Reliabel
X3.2	0,904	Reliabel
X3.3	0,902	Reliabel
Y.1	0,907	Reliabel
Y.2	0,906	Reliabel
Y.3	0,906	Reliabel
Y.4	0,906	Reliabel
Y.5	0,904	Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, didapat hasil bahwa semua indikator reliabel sehingga kesimpulannya yaitu setiap indikator dari masing-masing variabel layak untuk digunakan dalam penelitian ini atau penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

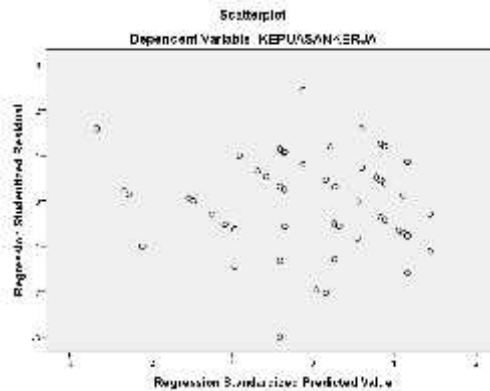


Grafik 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Grafik diatas menunjukkan bahwa uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterodastisitas



Grafik 2. Uji Heterodastisitas

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.415	1.989		3.226	.002		
	Pelatihan	.079	.162	.051	.488	.627	.606	1.649
	Fasilitas kerja	.418	.103	.422	4.047	.000	.614	1.629
	Kompensasi	.421	.097	.434	4.365	.000	.673	1.487

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Pelatihan (X₁), Fasilitas Kerja (X₂), Kompensasi (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.415	1.989		3.226	.002		
	Pelatihan	.079	.162	.051	.488	.627	.606	1.649
	Fasilitas kerja	.418	.103	.422	4.047	.000	.614	1.629
	Kompensasi	.421	.097	.434	4.365	.000	.673	1.487

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Hasil analisa dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,415 + 0,076 X_1 + 0,418 X_2 + 0,421 X_3$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja; X₁ = Pelatihan; X₂ = Fasilitas Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X₁ (Pelatihan), X₂ (Fasilitas Kerja) dan X₃ (Kompensasi) tetap atau konstan maka nilai Y (Kinerja) sebesar 6,415.
2. Jika nilai X₁ (Pelatihan) berubah sebesar 1 satuan, maka akan terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,076 satuan.
3. Jika nilai X₂ (Fasilitas Kerja) naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,418 satuan.
4. Jika nilai X₃ (Kompensasi) naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,421 satuan.

Uji F

Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Tabel 9. Uji F

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.064	3	47.021	30.054	.000 ^b
	Residual	93.874	60	1.565		
	Total	234.938	63			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Hasil analisis regresi didapatkan $F_{hitung} = 30.054 > F_{tabel} = 3,15$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pelatihan (X₁), Fasilitas Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian Pelatihan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan pada karyawan PT. United Tractors Cabang Manado.

Uji T

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.415	1.989		3.226	.002
	Pelatihan	.079	.162	.051	.488	.627
	Fasilitas kerja	.418	.103	.422	4.047	.000
	Kompensasi	.421	.097	.434	4.365	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Dari hasil uji t bahwa Pelatihan (X₁) $t_{hitung} = 0,488 < t_{tabel} = 1,667$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,627 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_a atau Pelatihan (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Fasilitas Kerja (X₂) $t_{hitung} = 4.047 > t_{tabel} = 1,667$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Fasilitas Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_3) $t_{hitung} = 4.365 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sedangkan dua variabel lainnya yaitu Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan PT. United Tractors Cabang Manado.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 11. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.580	1.251

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 11, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,775 yaitu berada pada posisi korelasi sangat kuat karena nilai $> 0,75$ sampai 1.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil tabel 11 Nilai R square adalah 0,600 atau 60 %. Artinya pengaruh semua variable bebas Pelatihan (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel independent Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 60 % dan sisanya sebesar 40 % di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh Model penelitian dari variabel Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan berdasarkan uji korelasi adalah sebesar 77,5%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 60%, dan 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 0,488 dan nilai signifikan 0,627 maka dapat di katakan pelatihan (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,551. Mengingat bahwa hasil penelitian variabel Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan, itu mungkin saja terjadi karena bentuk pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan atau juga bentuk pelatihan yang diberikan belum maksimal sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. PT. United Tractors Cabang Manado harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk pelatihan yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 4,047 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 maka dapat di katakan fasilitas kerja (X_2) yang mencakup indikator seperti, sesuai dengan kebutuhan, mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam menggunakan, mempercepat

proses kerja dan ditata dengan benar sesuai penempatan ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. United Tractors Cabang Manado. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Dari hasil penelitian yang ada menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai dan bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Tetapi, PT. United Tractors Cabang Manado tetap juga harus memperhatikan ataupun menambah fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar kepuasan kerja karyawan tetap ada.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 4,365 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya kompensasi dalam hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. United Tractors Cabang Manado. Dari hasil penelitian yang ada menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Tetapi, PT. United Tractors Cabang Manado tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja karyawan tetap ada.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado.
2. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado.

Saran

1. Mengingat bahwa hasil penelitian Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, ini berarti PT. United Tractors Cabang Manado harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk pelatihan yang diberikan karena bisa saja bentuk pelatihan yang sekarang diterapkan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak berdampak positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
2. Fasilitas Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. United Tractors Cabang Manado, bukan berhenti disini saja, melainkan perusahaan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, memotivasi mereka sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bisa melaksanakan visi dan misi perusahaan tersebut, karena kunci kesuksesan Perusahaan terdapat pada karyawan yang berkualitas.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terlebih khusus pada aspek pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA**Paper dalam Jurnal**

- [1] Ezekiel Chinyio, (2015). *The Impact of Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria*. *The Business and Management Review*, Volume 6, Number 4.
- [2] Fernando Lodjo, (2013). *Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3, Hal 747-755. Universitas Sam Ratulangi. Diakses Pada Tanggal 20 Maret 2016.
- [3] I Wayan, Sudana. 2015. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand puncak sari restaurant Kintamani*. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 7, 2015: 1865-1882. ISSN: 2302-8912. Diakses pada 20 Maret 2016.
- [4] Mary M. Muguongo, (2015). *Effects of Compensation on Job Satisfaction among Secondary School Teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya*. *Journal of Human Resource Management Vol. 3 Number 6*, page 47-59. ISSN: 2331-0715.
- [5] Mohzin Ayas, et all, (2016). *Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector of Pakistan*. *Journal Business Management and Strategy*. Volume 7, Number 1. ISSN: 2157-6068.
- [6] Nugroho, Kunartinah (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 19 No. 2, Hal 153-169. ISSN: 1412-3126. Diakses 20 Maret 2016.
- [7] Rafique A. Khan (2015). *Impact of Training and Development Practices on Employees Job Satisfaction at Pakistan International Airline*. *Journal of Business Studies (Formerly Journal of Management and Social Sciences)*. Vol. 11.No. 1. Page 145-159.
- [8] Rocky Potale, (2013). *Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* Vol. 3, No.1, Hal. 63-73. ISSN. 2303-1174.
- [9] Sutopo, et al. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. United Indo Surabaya Nissan Jemursari*. *Jurnal Manajemen Branchmarck*. ISSN: 2407-8239. Diakses pada 23 Maret 2016.
- [10] Tahira Nazir, et al (2015). *Impact of Rewards and Compensation on Job Satisfaction: Public and Private Universities of UK*. *Journal of Scientific Research* 14 (3), Page 394-403. ISSN 1990-9233.

Buku

- [11] Arikunto (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Arikunto (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Prosedur*. Rineka, Jakarta.
- [13] Bohlander, George., and Snell, Scot, (2010). *Principles of Human Resource. Management 15thed*. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- [14] Chusway, Barry, (2002). *Human Resource Management*. Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- [15] Daft, Richard L, (2002). *Manajemen*. Edisi kelima jilid satu. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [16] Dessler, Gary (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks, Jakarta.
- [17] Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke empat. UNDIP, Semarang.
- [18] Gibson, James L (2000). *Organisasi, Perilaku Struktur dan Proses*. Edisi ke lima. Cetakan ke tiga. Penerbit PT. Erlangga, Jakarta.
- [19] Handoko, (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- [20] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- [21] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- [22] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [23] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [24] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [25] Heidjrachman dan Husnan, Suad (2002). *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [26] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [27] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [28] Mathis dan Jackson, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat, Jakarta.
- [29] Moekijat, (2009). *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta.
- [30] Mustafa, Z.,E.,. (2009). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [31] Natawiria, Asep Suryana dan Riduwan, (2013). *Statistika Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- [32] Riduwan (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- [33] Safroni, Ladzi (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi*. 2012.
- [34] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [35] Simamora (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga. STIE YPKN.
- [36] Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [37] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [38] Soekidjo Notoadmodjo, (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [39] Sofyan Assauri, (2004). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi revisi. Lembaga Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- [40] Veithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [41] Yamin dan Kurniawan (2009). *Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.